

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Pengujian Instrumen

Pengujian instrument ini dilakukan dengan membagikan kuisisioner terhadap 151 responden Pegawai Negeri Sipil dan Non Pegawai Negeri Sipil di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat. Kuesioner tersebut terdiri dari 26 pertanyaan yang sudah disusun berdasarkan teori yang digunakan. Kuesioner tersebut disebarakan langsung oleh penulis sehingga tidak ada kuesioner yang tidak terisi oleh responden dan semua kuesioner dapat diolah datanya untuk mengetahui seberapa besar variabel  $X_1$  dan  $X_2$  berpengaruh terhadap variabel  $Y$ .

##### 4.1.1 Hasil Uji Validitas

Uji Validitas ditujukan untuk menguji sejauh mana alat ukur dalam hal ini kuesioner mengukur apa yang akan diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing item skor dengan total skor. Hasil uji validitas melalui SPSS 24 dengan membandingkan nilai *Pearson Correlation* (Korelasi *product moment*) dengan nilai  $R_{tabel}$ .

1. Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  maka instrumen dianggap valid
2. Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  maka instrumen dianggap tidak valid, sehingga instrumen tersebut tidak dapat digunakan dalam penelitian.

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap 26 pertanyaan yang terdiri dari 13 pertanyaan untuk variabel  $X_1$  (Kompetensi), 7 pertanyaan untuk variabel  $X_2$  (Motivasi Kerja) dan 6 pertanyaan untuk variabel  $Y$  (Pengembangan

Karir). Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel dijelaskan dalam bentuk Tabel 4.1, Tabel 4.2 dan Tabel 4.3 berikut ini:

**Tabel 4.1**  
**Uji Validitas Variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>)**

Variabel	Item	Koefisien Validitas	<i>r</i> Tabel	Keterangan
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	Pertanyaan 1	0,510	0,159	Valid
	Pertanyaan 2	0,578	0,159	Valid
	Pertanyaan 3	0,659	0,159	Valid
	Pertanyaan 4	0,528	0,159	Valid
	Pertanyaan 5	0,648	0,159	Valid
	Pertanyaan 6	0,596	0,159	Valid
	Pertanyaan 7	0,765	0,159	Valid
	Pertanyaan 8	0,342	0,159	Valid
	Pertanyaan 9	0,353	0,159	Valid
	Pertanyaan 10	0,560	0,159	Valid
	Pertanyaan 11	0,471	0,159	Valid
	Pertanyaan 12	0,377	0,159	Valid
	Pertanyaan 13	0,494	0,159	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data, 2017

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa instrument X<sub>1</sub> yaitu kompetensi, dapat dinyatakan valid, ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Pearson Correlation* positif dan hasilnya lebih besar dari nilai *r* tabel. Jadi dapat dikatakan bahwa dari 13 pertanyaan tersebut dinyatakan lolos dalam uji validitas dan dapat dijadikan sebagai alat ukur penelitian.

**Tabel 4.2**  
**Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

Variabel	Item	Koefisien Validitas	r Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	Pertanyaan 14	0,536	0,159	Valid
	Pertanyaan 15	0,525	0,159	Valid
	Pertanyaan 16	0,651	0,159	Valid
	Pertanyaan 17	0,636	0,159	Valid
	Pertanyaan 18	0,672	0,159	Valid
	Pertanyaan 19	0,651	0,159	Valid
	Pertanyaan 20	0,620	0,159	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data, 2017

Berdasarkan Tabel 4.2, dapat disimpulkan bahwa instrument variabel X<sub>2</sub>, yaitu Motivasi Kerja, seluruh pertanyaan tersebut memiliki koefisien validitas lebih besar dari r tabel, yaitu 0,159. Jadi dapat disimpulkan dari 7 pertanyaan tersebut valid dan dikatakan lolos dalam uji validitas.

**Tabel 4.3**  
**Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (Y)**

Variabel	Item	Koefisien Validitas	Nilai r Tabel	Keterangan
Pengembangan Kerja (Y)	Pertanyaan 21	0,727	0,159	Valid
	Pertanyaan 22	0,695	0,159	Valid
	Pertanyaan 23	0,784	0,159	Valid
	Pertanyaan 24	0,713	0,159	Valid
	Pertanyaan 25	0,612	0,159	Valid
	Pertanyaan 26	0,727	0,159	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data, 2017

Berdasarkan Tabel 4.3, dapat disimpulkan bahwa instrument variabel Y, yaitu Pengembangan Karir, seluruh pertanyaan tersebut memiliki koefisien validitas lebih besar dari r tabel, yaitu 0,159. Dapat disimpulkan dari 6 pertanyaan tersebut valid dan dikatakan lolos dalam uji validitas.

#### 4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrument digunakan untuk menunjukkan sampai sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran dilakukan dua kali atau lebih. Teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas adalah *Cronbach Alpha* dengan cara membandingkan nilai *Alpha* dengan standarnya dengan menggunakan alat bantu statistic yang ada dalam program SPSS 24.

Tabel di bawah ini menunjukkan hasil uji reliabilitas terhadap item pertanyaan variabel Kompetensi ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Pengembangan Karir (Y):

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner**

Reliability Statistics		
Variable	Cronbach's Alpha	N of Items
Kompetensi ( $X_1$ )	,773	13
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	,719	7
Pengembangan Karir (Y)	,793	6

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS 24 for Windows, 2017

Berdasarkan hasil penghitungan uji reliabilitas dengan bantuan program SPSS versi 24 di atas terlihat bahwa variabel Kompetensi ( $X_1$ ) memiliki tingkat reliabilitas

sebesar 0,773, Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki tingkat reliabilitas sebesar 0,719 dan Pengembangan Karir ( $Y$ ) memiliki tingkat reliabilitas sebesar 0,793. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$  tersebut adalah *reliable* karena koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritisnya, yaitu 0,600.

#### **4.1.3. Analisis Karakteristik Responden**

Analisis karakteristik responden merupakan bentuk untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut populasi penelitian yang telah ditetapkan. Informasi karakteristik responden digunakan untuk mempermudah dalam proses analisis lebih lanjut. Informasi karakteristik responden PNS dan Non PNS Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat yang dijelaskan berkaitan dengan jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan dan masa kerja. Berdasarkan hasil pengumpulan data responden yang dinyatakan pada kuesioner dapat dilihat seperti penjelasan berikut:

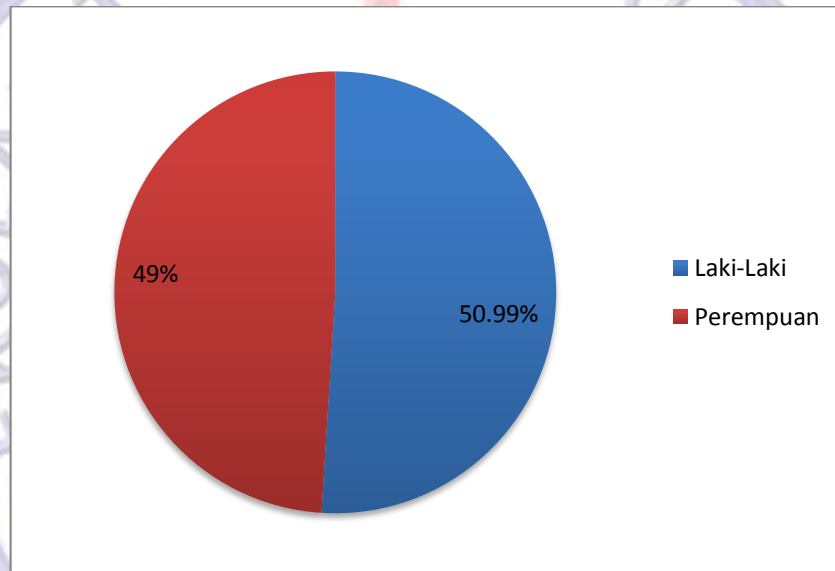
##### **4.1.3.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Secara biologis, laki-laki dan perempuan berbeda disebabkan oleh adanya hormon yang berbeda antara laki-laki dan perempuan. Dengan adanya perbedaan ini berakibat pada perlakuan dan cara kerja laki-laki dan perempuan yang berbeda. Sehingga karakteristik gender ini bertujuan untuk melihat peran dari salah satu gender tersebut memiliki daya kerja yang lebih besar. Berikut ini adalah tabel mengenai jenis kelamin responden karyawan PNS dan Non PNS di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat:



**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden PNS dan Non PNS Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-Laki	77	50.99%
Perempuan	74	49%
<b>Jumlah</b>	<b>151</b>	<b>100%</b>



**Gambar 4.1**  
**Pie Chart Responden PNS dan Non PNS Berdasarkan Jenis Kelamin**

Sumber: Data diolah, 2017

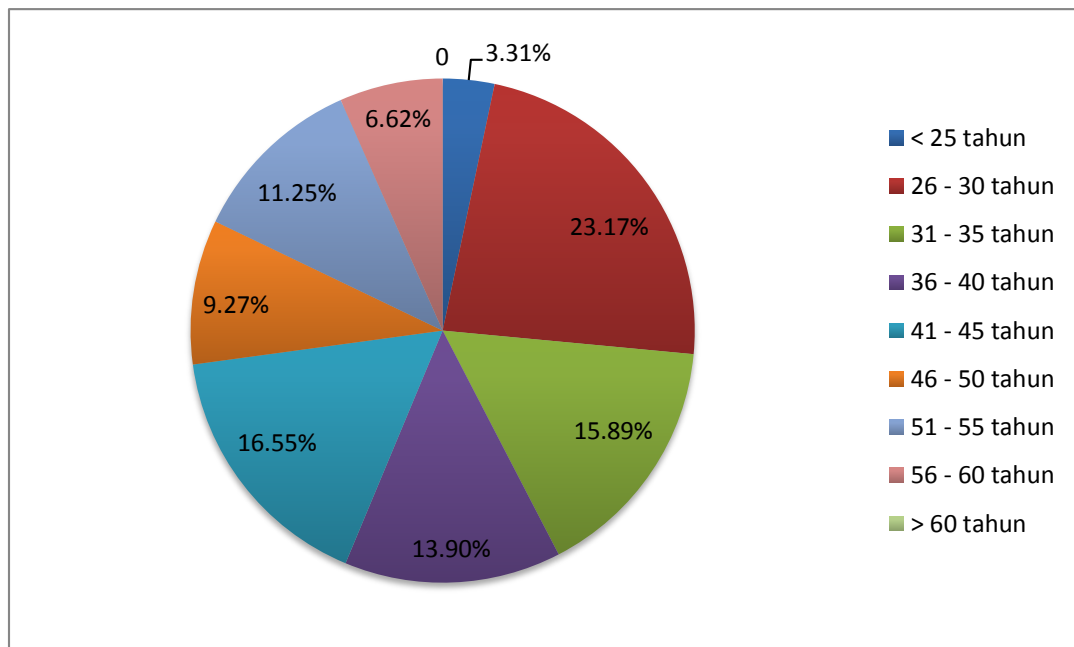
Berdasarkan Tabel 4.4 dan Gambar 4.1 menunjukkan bahwa responden PNS dan Non PNS yang berjenis laki-laki, yaitu berjumlah 77 orang atau sekitar 50.99% dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 74 atau sekitar 49%. PNS dan Non PNS lebih mendominasi kaum laki-laki.

#### 4.1.3.2. Karakteristik PNS dan Non PNS Berdasarkan Usia

Usia yang dimaksud dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa banyak Pegawai Negeri Sipil dan Non PNS di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat yang berada dalam usia produktif dan memasuki masa usia pensiun. Usia produktif berada pada umur 25 hingga 40 tahun, sedangkan jika kurang atau lebih dari umur tersebut akan tergolong sebagai tenaga kerja kurang produktif tetapi masih termasuk dalam usia kerja. Batas usia kerja Pegawai Negeri Sipil sendiri berada pada batas maksimal, yaitu 58 tahun. Maka karakteristik usia dalam penelitian ini dibutuhkan untuk penyempurnaan data sekaligus melihat seberapa banyak pegawai yang berada pada usia produktif dan tidak produktif sehingga dapat pula diketahui seberapa besar pencapaian pengembangan karir pegawai tersebut selama bekerja. Berikut ini disajikan tabel mengenai usia responden pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat:

**Tabel 4.6**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	PNS	Non PNS	Jumlah	Presentase
< 25 tahun	-	5	5	3.31%
26 – 30 tahun	4	31	35	23.17%
31 – 35 tahun	10	14	24	15.89%
36 – 40 tahun	16	5	21	13.9%
41 – 45 tahun	20	5	25	16.55%
46 – 50 tahun	14	-	14	9.27%
51 – 55 tahun	17	-	17	11.25%
56 – 60 tahun	10	-	10	6.62%
> 60 tahun	-	-	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>91</b>	<b>60</b>	<b>151</b>	<b>100%</b>



**Gambar 4.2**  
***Pie Chart Responden PNS dan Non PNS Berdasarkan Usia***

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.5 dan Gambar 4.2 di atas dapat diketahui bahwa jumlah yang paling banyak adalah pegawai pada usia 26 – 30 tahun (23,17%) dan pada rentang usia 41-55 tahun (16.55%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai PNS dan Non PNS yang bekerja di Dinas Lingkungan Hidup berada pada rentang usia produktif.



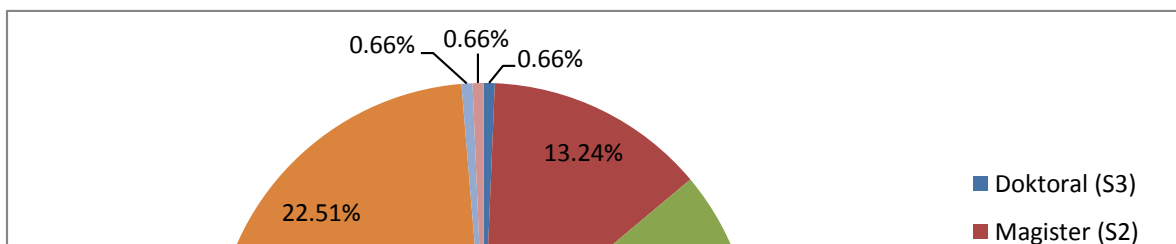
#### 4.1.3.3. Karakteristik PNS dan Non PNS Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

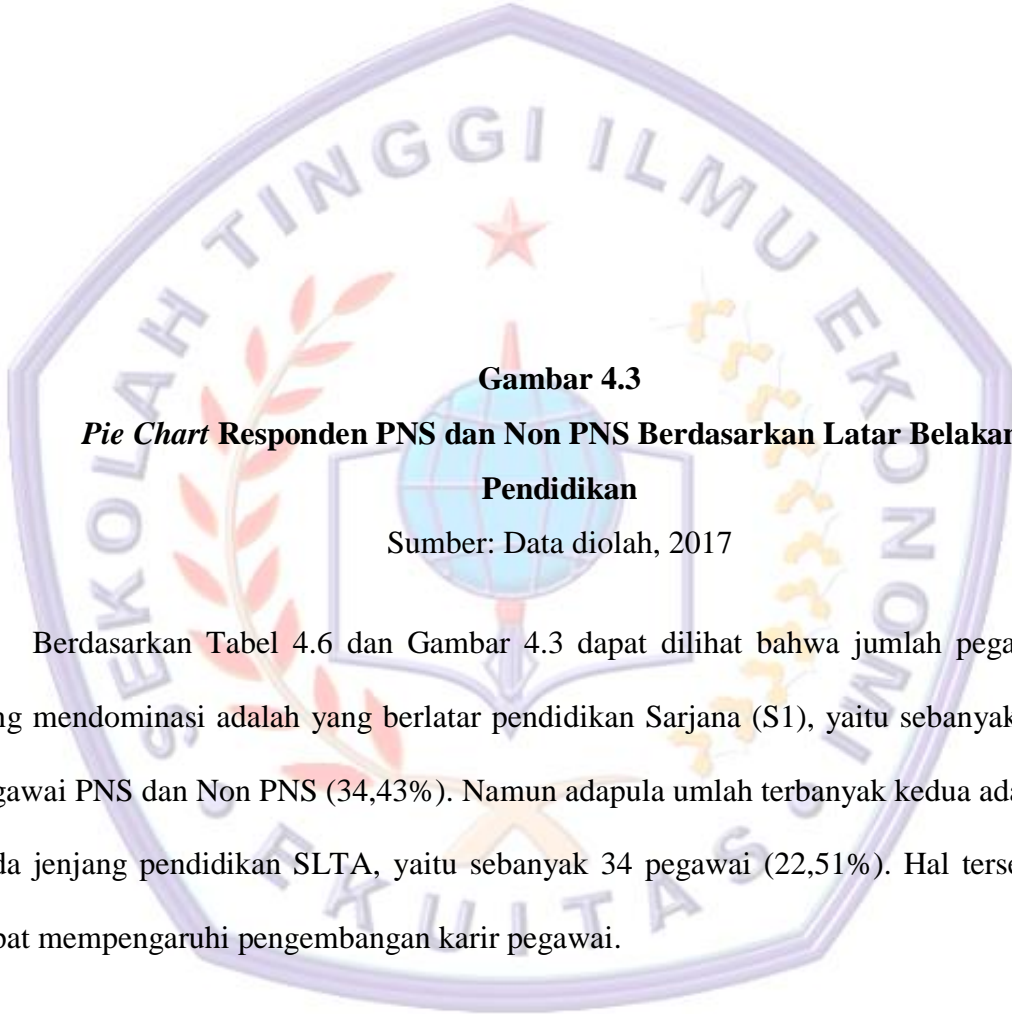
Pendidikan memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir sebagai acuan dari kompetensi pegawai. Tinggi rendahnya pendidikan yang dimiliki oleh pegawai akan sangat berpengaruh terhadap kemajuan karir individu tersebut karena untuk kenaikan pangkat atau golongan pada Pegawai Negeri Sipil salah satu syaratnya adalah mewajibkan pegawai tersebut untuk memiliki pendidikan yang tinggi. Kedudukan jabatan pun dipengaruhi oleh faktor pendidikan. Pada Tabel 4.6 di bawah ini disajikan mengenai latar belakang pendidikan responden PNS dan Non PNS di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat:

**Tabel 4.7**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	PNS	Non PNS	Jumlah	Presentase
1	Doktoral (S3)	1	-	1	0,66%
2	Magister (S2)	20	-	20	13,24%
3	Sarjana (S1)	27	25	52	34,43%
4	Diploma (D-III)	12	15	27	17,88%
5	Diploma (D-I)	-	15	15	9,93%
6	SLTA	29	5	34	22,51%
7	SLTP	1	-	1	0,66%
8	SD	1	-	1	0,66%
<b>Jumlah</b>		<b>91</b>	<b>60</b>	<b>151</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah, 2017





**Gambar 4.3**  
***Pie Chart* Responden PNS dan Non PNS Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan**

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.6 dan Gambar 4.3 dapat dilihat bahwa jumlah pegawai yang mendominasi adalah yang berlatar pendidikan Sarjana (S1), yaitu sebanyak 52 pegawai PNS dan Non PNS (34,43%). Namun adapula umlah terbanyak kedua adalah pada jenjang pendidikan SLTA, yaitu sebanyak 34 pegawai (22,51%). Hal tersebut dapat mempengaruhi pengembangan karir pegawai.

#### **4.1.4. Hasil Pengujian Kuisisioner**

#### 4.1.4.1. Tanggapan Responden (PNS dan Non PNS) Mengenai Kompetensi (X<sub>1</sub>)

Berikut ini akan dijelaskan mengenai Kompetensi pegawai PNS dan Non PNS di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat yang dapat diketahui berdasarkan hasil tanggapan responden yang diberikan kepada 151 pegawai dan diukur dengan 13 pertanyaan untuk memudahkan penelitian ini dari jawaban responden. Berikut diuraikan hasil tanggapan responden mengenai Kompetensi berdasarkan indikator teori yang digunakan:

##### 1. Pengetahuan

**Tabel 4.8**  
**Tanggapan Responden Mengenai Pengetahuan (*Knowledge*)**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah	Skor Aktual	Skor Ideal
		5	4	3	2	1			
1	Pengetahuan yang saya miliki tentang Standar Operasional Prosedur (SOP) sebagai Pegawai Negeri Sipil	44	52	29	23	3	151	564	755
2	Pengetahuan saya mengenai Tugas Pokok dan Fungsi pada jabatan yang sedang diemban	10	67	59	15	0	151	525	755
3	Saya memiliki pengetahuan tentang segala bentuk peraturan yang berlaku sebagai Pegawai Negeri Sipil	29	65	44	13	0	151	563	755
4	Pengetahuan yang	39	67	39	6	0	151	592	755

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah	Skor Aktual	Skor Ideal
		5	4	3	2	1			
	saya punya mengenai berbagai kebijakan instansi yang berlaku								

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa skor tertinggi, yaitu sebesar 592 pada pertanyaan kuisioner nomor 4 dan skor terendah ada pada pertanyaan kuisioner nomor 2, yaitu sebesar 525. Sehingga dapat ditunjukkan pada skor terendah tersebut, bahwa pengetahuan pegawai mengenai tugas pokok dan fungsi pada jabatan yang di emban masih belum maksimal sehingga dapat memberikan dampak yang tidak baik pada pelaksanaan pekerjaan.

Pada kenyataannya, pegawai masih belum bekerja efektif sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi yang sudah ditetapkan pada tiap-tiap jabatan yang ada. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara penulis dengan Pejabat Struktural di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat, masih ada beberapa jabatan yang melakukan pekerjaan diluar Tugas Pokok dan Fungsi, dimana seharusnya pekerjaan tersebut tidak dikerjakan dan sudah memiliki pegawai yang bertanggung jawab pada pekerjaan itu.

## 2. Pemahaman

**Tabel 4.9**  
**Tanggapan Responden Mengenai Pemahaman**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah	Skor Aktual	Skor Ideal
		5	4	3	2	1			
5	Pemahaman saya terhadap pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab sebagai Pegawai Negeri Sipil telah dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku	38	57	43	12	1	<b>151</b>	<b>572</b>	<b>755</b>

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap pemahaman bekerja yang sudah menjadi tanggung jawab sebagai Pegawai Negeri Sipil, sebanyak 57 responden memilih jawaban alternatif urutan 4, dimana menurut responden tanggung jawab sebagai pegawai telah dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku.



### 3. Nilai (*Value*)

**Tabel 4.10**  
**Tanggapan Responden Mengenai Nilai (*Value*)**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah	Skor Aktual	Skor Ideal
		5	4	3	2	1			
6	Standar perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas sangat berpengaruh terhadap kenaikan jabatan pada instansi saya	34	54	36	18	9	<b>151</b>	<b>539</b>	<b>755</b>

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa dari total skor 539, ada sebanyak 54 responden menjawab pada alternatif jawaban urutan 4. Dimana pada urutan tersebut menurut responden, standar perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas sangat mempengaruhi terhadap kenaikan jabatan pada instansi. Hal ini dapat berdampak baik dan juga dapat berdampak buruk bagi pengembangan karir pegawai kedepannya, karena sebaiknya yang menjadi acuan paling berpengaruh adalah keterampilan dan kemampuan pegawai terhadap pekerjaan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan PNS bahkan dengan Pegawai Non PNS yang ada di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat, bahwa faktor yang mendominasi memiliki pengaruh terhadap kenaikan jabatan adalah standar perilaku pegawai tersebut, dimana hal tersebut sudah menjadi tradisi dalam sebuah instansi.

#### 4.Keterampilan (*Skill*)

**Tabel 4.11**  
**Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan (*Skill*)**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah	Skor Aktual	Skor Ideal
		5	4	3	2	1			
7	Saya menguasai seluruh pekerjaan dan masalah administrasi sampai dalam hal surat menyurat	11	9	13	49	69	<b>151</b>	<b>297</b>	<b>755</b>
8	Kemampuan saya dalam menggunakan Ms. Office (Ms. Word, Ms. Excel dan Ms. Powerpoint)	9	10	9	61	62	<b>151</b>	<b>296</b>	<b>755</b>
9	Penguasaan saya terhadap penggunaan internet untuk kepentingan pekerjaan	14	14	10	33	80	<b>151</b>	<b>302</b>	<b>755</b>

**Sumber: Data diolah, 2017**

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai keterampilan (*skill*), skor yang tertinggi ada pada pertanyaan kuisioner nomor 9, yaitu sebesar 302 dan skor terendah ada pada nomor 8 sebesar 296. Pada skor terendah tersebut responden berpendapat bahwa kemampuan pegawai dalam menggunakan Ms. Office belum begitu baik. Hal ini dapat berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai, karena penggunaan Ms. Office merupakan kemampuan yang wajib dikuasai oleh pegawai.

Pada kenyataannya, masih adanya Pegawai Negeri Sipil di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat yang belum menguasai penggunaan Ms. Office dan masih memiliki ketergantungan untuk menyelesaikan pekerjaan pada Pegawai Non PNS.

#### 5. Sikap (*Atittude*)

**Tabel 4.12**  
**Tanggapan Responden Mengenai Sikap (*Atittude*)**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah	Skor Aktual	Skor Ideal
		5	4	3	2	1			
10	Saya memiliki kemampuan cepat tanggap dalam setiap perubahan yang terjadi dalam instansi	32	74	41	4	0	<b>151</b>	<b>587</b>	<b>755</b>
11	Bersikap jujur dalam pekerjaan akan memberikan dampak yang baik bagi pengembangan karir	30	62	49	9	1	<b>151</b>	<b>564</b>	<b>755</b>
12	Saya mampu mengendalikan diri dalam bekerja	27	77	42	5	0	<b>151</b>	<b>579</b>	<b>755</b>

**Sumber: Data diolah, 2017**

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa ada 3 pertanyaan kuisioner mengenai tanggapan responden mengenai sikap (*atittude*). Skor yang tertinggi ada pada pertanyaan nomor 12 sedangkan skor yang terendah ada pada nomor 11, yaitu pertanyaan mengenai apakah bersikap jujur dalam pekerjaan akan memberikan dampak yang baik bagi pengembangan karir dan ada sebanyak 62 responden

menjawab alternatif jawaban urutan ke 4 yang artinya responden setuju dengan pernyataan tersebut.

#### 6. Minat (*Interest*)

**Tabel 4.13**  
**Tanggapan Responden Mengenai Minat (*Interest*)**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah	Skor Aktual	Skor Ideal
		5	4	3	2	1			
13	Keinginan dan ketertarikan saya besar dalam meningkatkan potensi diri terutama dalam hal penggunaan teknologi	23	55	58	12	3	<b>151</b>	<b>536</b>	<b>755</b>

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dikatakan bahwa tanggapan responden mengenai minat (*interest*) ada pada skor 536, yaitu sebanyak 58 responden menjawab pada alternatif jawaban urutan ke 3 bahwa adanya keinginan dari pegawai dalam meningkatkan potensi diri terutama dalam hal penggunaan teknologi. Karena tanpa disadari teknologi pada jaman sekarang ini sudah tidak bisa ditolak oleh siapapun, teknologi justru akan lebih mempermudah pekerjaan dan mengefisiensikan waktu pada saat bekerja.

#### 4.1.4.2. Rangkuman Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi (X<sub>1</sub>)

**Tabel 4.14**  
**Rangkuman Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi (X<sub>1</sub>)**

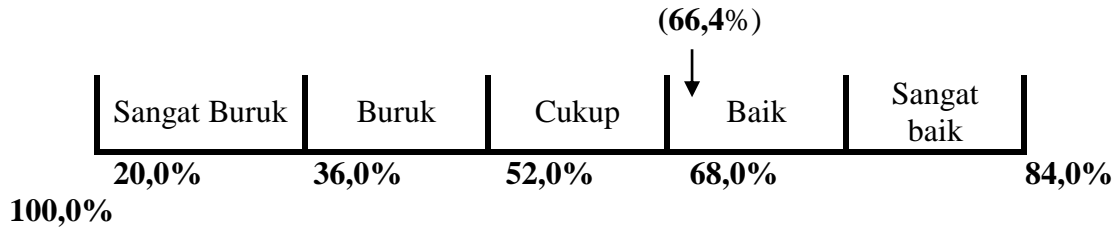
No	Pertanyaan	5		4		3		2		1		Jumlah		Skor Aktual	Skor Ideal
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1	P1	44	29,1	52	34,4	29	19,2	23	15,2	3	2,0	151	100,0	564	755
2	P2	10	6,6	67	44,4	59	39,1	15	9,9	0	0,0	151	100,0	525	755
3	P3	29	19,2	65	43,0	44	29,1	13	8,6	0	0,0	151	100,0	563	755
4	P4	39	25,8	67	44,4	39	25,8	6	4,0	0	0,0	151	100,0	592	755
5	P5	38	25,2	57	37,7	43	28,5	12	7,9	1	0,7	151	100,0	572	755
6	P6	34	22,5	54	35,8	36	23,8	18	11,9	9	6,0	151	100,0	539	755
7	P7	11	7,3	9	6,0	13	8,6	49	32,5	69	45,7	151	100,0	297	755
8	P8	9	6,0	10	6,6	9	6,0	61	40,4	62	41,1	151	100,0	296	755
9	P9	14	9,3	14	9,3	10	6,6	33	21,9	80	53,0	151	100,0	302	755
10	P10	32	21,2	74	49,0	41	27,2	4	2,6	0	0,0	151	100,0	587	755
11	P11	30	19,9	62	41,1	49	32,5	9	6,0	1	0,7	151	100,0	564	755
12	P12	27	17,9	77	51,0	42	27,8	5	3,3	0	0,0	151	100,0	579	755
13	P13	23	15,2	55	36,4	58	38,4	12	7,9	3	2,0	151	100,0	536	755
Total														6516	9815
Persentase														66,4%	

Secara keseluruhan dapat dilihat pada Tabel 4.13 bahwa skor total untuk variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) adalah 6516 (66,4%). Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara:

- Nilai indeks maksimum =  $5 \times 13 \times 151 = 9815$
- Nilai indeks minimum =  $1 \times 13 \times 151 = 1963$
- Jarak interval =  $[\text{nilai maks} - \text{nilai minimum}] : 5$   
 $= (9815 - 1963) : 5$   
 $= 1570$
- Presentase Skor =  $[(\text{total skor}) : \text{nilai maksimum}] \times 100\%$   
 $= (6516 : 9815) \times 100\%$   
 $= 66,4\%$



Pembagian presentasi skor tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 4.4**  
**Garis Kontinum Kompetensi (X<sub>1</sub>)**

Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 13 pertanyaan adalah 9815. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 6516 atau 66,4% dari skor ideal yaitu 9815. Dengan demikian variabel Kompetensi berada pada kategori cukup. Hal ini mengindikasikan bahwa responden merespon dengan cukup baik terhadap variabel kompetensi.

Berdasarkan skor tersebut dapat dikatakan bahwa kompetensi pegawai terhadap pengembangan karir tergolong cukup baik, dalam artian kompetensi tersebut merupakan salah satu poin yang terpenting dan utama bagi pegawai dalam mengembangkan karirnya seperti promosi jabatan, kenaikan pangkat dan jabatan.

Namun skor tersebut masih belum optimal, hal itu dapat dilihat dari beberapa indikator yang kurang sesuai dengan yang diharapkan dengan syarat dan ketentuan pegawai sebagai target untuk naik jabatan atau golongan. Dilihat dari penjelasan tanggapan responden di atas yang masih terlihat belum sesuai adalah kemampuan (*skill*) pegawai dalam menggunakan Ms. Office (Ms. Office Word, Excel dan Powerpoint), sehingga hal tersebut dapat menghambat dalam pekerjaan.

#### 4.1.4.3. Tanggapan Responden (PNS dan Non PNS) Mengenai Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

Berikut ini akan dijelaskan mengenai Motivasi Kerja pegawai PNS dan Non PNS di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat yang dapat diketahui berdasarkan hasil tanggapan responden yang diberikan kepada 151 pegawai dan diukur dengan 7 pertanyaan untuk memudahkan penelitian ini dari jawaban responden. Berikut diuraikan hasil tanggapan responden mengenai Motivasi Kerja berdasarkan indikator teori yang digunakan:

##### 1. Prestasi (*Achievement*)

**Tabel 4.15**  
**Tanggapan Responden Mengenai Prestasi (*Achievement*)**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah	Skor Aktual	Skor Ideal
		5	4	3	2	1			
14	Saya selalu sesuai dalam mencapai target kerja yang sudah ditetapkan oleh instansi sehingga berpengaruh terhadap pengembangan karir	2	20	49	51	29	151	368	755
15	Prestasi kerja yang saya capai memiliki pengaruh yang besar untuk promosi kenaikan jabatan	5	5	79	48	44	151	392	755

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat diketahui bahwa skor tertinggi pada tanggapan responden mengenai prestasi (*achievement*), adalah pertanyaan kuisioner nomor 15, yaitu sebesar 392. Skor tersebut menunjukkan hasil pada tanggapan responden mengenai prestasi kerja yang sudah dicapai dirasa cukup berpengaruh pada promosi

kenaikan jabatan. Dapat dilihat alternatif jawaban yang terbesar dipilih oleh responden pada urutan ke 3 sebanyak 79 responden. Skor yang terendah pada nomor 14, yaitu sebesar 368. Bahwa menurut 51 responden yang menjawab pada alternatif jawaban urutan ke 2, pegawai belum merasa sesuai dalam pencapaian target kerja yang sudah ditetapkan oleh instansi. Hal ini dapat menghambat pekerjaan dan juga menghambat promosi jabatan pegawai dalam pengembangan karir.

Pencapaian target yang dimaksud oleh Pegawai Negeri Sipil di Dinas Lingkungan Hidup ini adalah pencapaian dalam target kerja yang sudah diakui oleh instansi maupun oleh Pemerintah sendiri. Sehingga hingga saat ini belum ada pencapaian target kerja yang telah dicapai dalam tujuan untuk pengembangan karir pegawai tersebut.

## 2. Pengakuan atau penghargaan (*Recognition*)

**Tabel 4.16**  
**Tanggapan Responden Mengenai Pengakuan atau Penghargaan**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah	Skor Aktual	Skor Ideal
		5	4	3	2	1			
16	Prestasi kerja saya selalu diakui oleh atasan	6	19	70	43	13	<b>151</b>	<b>415</b>	<b>755</b>
17	Saya selalu mendapatkan penghargaan terhadap pencapaian kerja yang sudah dikerjakan	5	14	71	48	13	<b>151</b>	<b>403</b>	<b>755</b>

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat diketahui dari 2 pertanyaan kuisioner terdapat skor tertinggi, yaitu pada pertanyaan nomor 16 sebesar 415 dan skor terendah ada pada nomor 17 sebesar 403. Dimana pada skor tertinggi dibahas mengenai tanggapan responden yang prestasi kerjanya diakui oleh atasan, ada sebanyak 70 responden yang merasa prestasi kerjanya selalu diakui oleh atasan, tetapi adapula pegawai yang merasa prestasinya masih belum diakui. Begitupula pada pertanyaan kuisioner nomor 17, sebanyak 71 responden berpendapat bahwa pegawai merasa selalu mendapatkan penghargaan terhadap pencapaian kerja yang sudah dikerjakan. Tetapi tetap ada responden yang berpendapat bahwa pekerjaannya tidak selalu mendapatkan penghargaan dari atasannya. Hal ini merupakan suatu poin yang seharusnya diperhatikan oleh para atasan di instansi, bahwa dengan adanya motivasi dari atasan merupakan salah satu pemicu pegawai untuk lebih meningkatkan lagi efektivitas pekerjaannya dan mementingkan pengembangan karir pegawai itu sendiri untuk jangka panjang.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan di lapangan, yaitu di Dinas Lingkungan Hidup, masih ada Pegawai Negeri Sipil yang mengeluhkan bahwa prestasi atau hasil kerja yang diraih tidak ada penghargaan dari atasannya. Itu artinya, peningkatan motivasi kerja untuk pegawai masihlah sangat rendah.

3. Pekerjaan itu sendiri (*Work Itself*)

**Tabel 4.17**  
**Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan Itu Sendiri**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah	Skor Aktual	Skor Ideal
		5	4	3	2	1			
18	Saya sudah bekerja pada bidang pekerjaan yang tepat dan sesuai dengan kompetensi yang saya miliki	32	68	41	10	0	151	575	755

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas dapat diketahui tanggapan responden mengenai pekerjaan itu sendiri mendapat skor sebesar 575. Skor tersebut terdiri dari 68 responden yang menjawab alternatif jawaban pada nomor 4 yang artinya responden sudah merasa bahwa sudah bekerja sesuai pada bidang pekerjaan yang tepat dengan kompetensi yang dimiliki. Hal ini seharusnya berdampak baik bagi pegawai, sehingga pegawai dapat memaksimalkan pekerjaan dengan adanya kompetensi yang sesuai pada bidangnya.

4. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

**Tabel 4.18**  
**Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah	Skor Aktual	Skor Ideal
		5	4	3	2	1			
19	Tanggung jawab saya pada pekerjaan dan jabatan yang dimiliki sebagai Pegawai Negeri Sipil	26	80	35	9	1	151	574	755

Sumber: Data diolah, 2017



Berdasarkan Tabel 4.18 dapat dikatakan bahwa tanggapan responden mengenai tanggung jawab pada pekerjaan dan jabatan yang dimiliki sebagai Pegawai Negeri Sipil dirasakan sudah baik. Dilihat pada tanggapan 80 responden yang menjawab pada alternatif urutan ke 4.

#### 5. Pengembangan Potensi Individu

**Tabel 4.19**  
**Tanggapan Responden Mengenai Potensi Individu**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah	Skor Aktual	Skor Ideal
		5	4	3	2	1			
20	Adanya keinginan untuk mengembangkan potensi diri diluar bidang pekerjaan	26	68	41	9	7	<b>151</b>	<b>550</b>	<b>755</b>

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.19 dapat diketahui tanggapan responden mengenai potensi individu atau potensi pegawai itu sendiri, skornya sebanyak 550. Dilihat dari 68 responden menjawab pada alternative jawaban urutan ke 4, yaitu responden cukup memiliki keinginan untuk mengembangkan potensi diluar bidang.

#### 4.1.4.4. Rangkuman Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

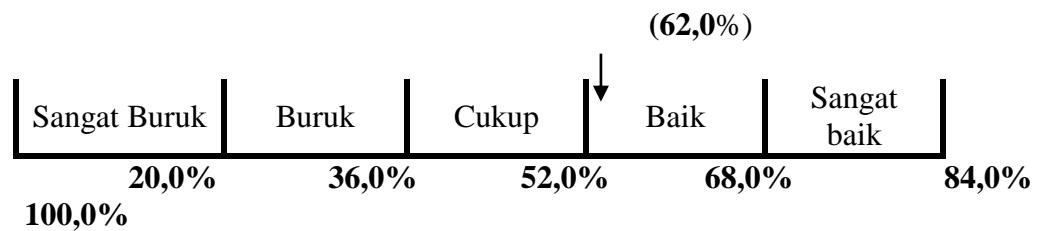
**Tabel 4.20**  
**Rangkuman Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja**  
**(X<sub>2</sub>)**

No	Pertanyaan	5		4		3		2		1		Jumlah		Skor Aktual	Skor Ideal
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1	P1	2	1,3	20	13,2	49	32,5	51	33,8	29	19,2	151	100,0	368	755
2	P2	5	3,3	5	3,3	79	52,3	48	31,8	14	9,3	151	100,0	392	755
3	P3	6	4,0	19	12,6	70	46,4	43	28,5	13	8,6	151	100,0	415	755
4	P4	5	3,3	14	9,3	71	47,0	48	31,8	13	8,6	151	100,0	403	755
5	P5	32	21,2	68	45,0	41	27,2	10	6,6	0	0,0	151	100,0	575	755
6	P6	26	17,2	80	53,0	35	23,2	9	6,0	1	0,7	151	100,0	574	755
7	P7	26	17,2	68	45,0	41	27,2	9	6,0	7	4,6	151	100,0	550	755
<b>Total</b>														3277	5285
<b>Persentase</b>														62,0%	

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>). Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan tabel di atas, secara keseluruhan skor total adalah 3277 (62,0%). Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara:

- Nilai indeks maksimum =  $5 \times 7 \times 151 = 5285$
- Nilai indeks minimum =  $1 \times 7 \times 151 = 1057$
- Jarak interval =  $[\text{nilai maks} - \text{nilai minimum}] : 5$   
 $= (5285 - 1057) : 5$   
 $= 845$

$$\begin{aligned}
 \text{Presentase Skor} &= [(\text{total skor}) : \text{nilai maksimum}] \times 100\% \\
 &= (3277 : 5285) \times 100\% \\
 &= 62,0\%
 \end{aligned}$$



**Gambar 4.5**  
**Garis Kontinum Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 7 pertanyaan adalah 5285. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 3277 atau 62,0% dari skor ideal, yaitu 5285. Dengan demikian variabel Motivasi Kerja berada pada kategori cukup. Hal ini mengindikasikan bahwa responden merespon dengan cukup baik terhadap variabel Motivasi Kerja.

Berdasarkan skor tersebut dapat diketahui bahwa motivasi kerja yang diberikan oleh responden atau pegawai sudah dalam nilai yang cukup. Dalam artian sebagian besar responden merasa sudah memberikan motivasi dalam bekerja.

Namun skor tersebut masih belum optimal, hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator, yaitu masih cukup banyak pegawai yang masih kurang diberikan motivasi oleh atasannya seperti motivasi pengakuan prestasi dan penghargaan dari atasan. Hal ini merupakan hal kecil namun sangat berpengaruh terhadap motivasi atau keinginan pegawai dalam bekerja. Pegawai akan bekerja maksimal apabila prestasi yang diberikan kepada instansi, dihargai oleh atasannya. Penghargaan (*achievement*) merupakan salah satu faktor pendukung motivasi yang efektif bagi pegawai. Karena apabila motivasi kerja rendah maka efektivitas dalam pekerjaan pun akan menurun, hal itu dapat menyebabkan pegawai kurang memperhatikan target kerja yang

seharusnya dicapai dan memiliki pengaruh besar terhadap penilaian dari atasan. Penilaian tersebut guna untuk mempromosikan pegawai dalam kenaikan pangkat dan jabatan.

#### 4.1.4.5. Tanggapan Responden (PNS dan Non PNS) Mengenai Pengembangan Karir

Berikut ini akan dijelaskan mengenai Pengembangan Karir pegawai PNS dan Non PNS di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat yang dapat diketahui berdasarkan hasil tanggapan responden yang diberikan kepada 151 pegawai dan diukur dengan 6 pertanyaan untuk memudahkan penelitian ini dari jawaban responden. Berikut diuraikan hasil tanggapan responden mengenai Pengembangan Karir berdasarkan indikator teori yang digunakan:

##### 1. Prestasi Kerja

**Tabel 4.21**  
**Tanggapan Responden Mengenai Prestasi Kerja**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah	Skor Aktual	Skor Ideal
		5	4	3	2	1			
21	Instansi dapat secara adil memberikan kesempatan pegawai yang berprestasi untuk dapat naik jabatan/golongan	38	70	38	5	0	151	594	755
22	Instansi sangat memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir dengan kompetensi yang dimiliki pegawai	31	70	39	11	0	151	574	755

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.21 dapat diketahui tanggapan responden mengenai prestasi kerja, skor tertinggi ada pada pertanyaan nomor 21, yaitu 594 dan skor pada pertanyaan kuisioner nomor 22, yaitu sebesar 574. Pada pertanyaan nomor 21, sebanyak 70 responden menjawab alternatif jawaban pada urutan ke 4, yang artinya instansi memberikan kesempatan pegawai yang berprestasi untuk dapat naik golongan/jabatan. Tetapi masih adapula yang berpendapat bahwa instansi masih belum memberikan kesempatan pada pegawai.

Pada hasil pengamatan dan wawancara dengan Pegawai Negeri Sipil di Dinas Lingkungan Hidup, pegawai yang berprestasi belum diberikan kesempatan untuk dapat naik jabatan/golongan karena kurangnya penghargaan dari atasan terhadap pencapaian target kerja yang sudah dicapai. Sehingga pengembangan karir yang didasarkan atas prestasi kerja masih belum dirasakan oleh banyak pegawai di Dinas Lingkungan Hidup.

## 2. *Exposure*

**Tabel 4.22**  
**Tanggapan Responden Mengenai *Exposure***

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah	Skor Aktual	Skor Ideal
		5	4	3	2	1			
23	Instansi memberikan peluang dan kesempatan untuk mengembangkan karir melalui promosi jabatan	28	6	70	47	0	151	573	755

Sumber: Data diolah, 2017



Berdasarkan Tabel 4.22 dapat diketahui bahwa skor tanggapan responden mengenai *exposure* sebesar 573, yang terdiri dari 70 responden menjawab alternatif jawaban pada urutan ke 3 dan sebanyak 47 responden menjawab pada alternatif jawaban pada urutan ke 2. Artinya, responden memberikan tanggapan bahwa instansi masih belum maksimal dalam memberikan peluang dan kesempatan untuk mengembangkan karir melalui promosi jabatan.

Pada Dinas Lingkungan Hidup, hal ini dapat disebabkan oleh beberapa syarat dan faktor, sebagai contohnya adalah masih ada pegawai yang masih belum memiliki jenjang pendidikan tinggi sehingga tidak bisa lolos pada syarat pendidikan. Adapun syarat lain yang tidak tercapai, yaitu masa kerja pegawai dan masih banyak syarat bagi pegawai untuk dapat melalui promosi jabatan.

### 3. Kesetiaan Organisasional

**Tabel 4.23**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kesetiaan Organisasional**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah	Skor Aktual	Skor Ideal
		5	4	3	2	1			
24	Instansi melihat kemajuan karir seorang pegawai dari dedikasi yang diberikan terhadap pekerjaannya	46	66	38	1	0	<b>151</b>	<b>610</b>	<b>755</b>

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.23, dapat diketahui skor yang dalam tanggapan responden mengenai kesetiaan organisasional adalah 610 dimana sebanyak 66 responden yang sebagai pegawai tersebut berpendapat bahwa instansi memang meilihat kemajuan karir seorang pegawai dari dedikasi yang diberikan terhadap pekerjaannya. Artinya, dalam hal ini instansi memberikan sedikit motivasi untuk pegawai lebih mengembangkan dan meningkatkan kemajuan karirnya sehingga tidak merasa puas pada pekerjaan dan jabatan yang sedang dijalani.

#### 4. Kesempatan untuk tumbuh

**Tabel 4.24**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kesempatan Untuk Tumbuh**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah	Skor Aktual	Skor Ideal
		5	4	3	2	1			
25	Instansi memberikan kesempatan dan fasilitas untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai untuk menentukan proses pengembangan karir	50	78	22	1	0	151	630	755

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.24 dapat diketahui jawaban responden mengenai kesempatan untuk tumbuh, yaitu sebanyak 78 responden menjawab alternatif jawaban pada urutan ke 4. Artinya sebanyak 78 responden berpendapat bahwa instansi memberikan kesempatan dan fasilitas untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai untuk menentukan proses pengembangan karir. Tetapi masih ada responden yang

berpendapat bahwa instansi belum maksimal dalam memberikan kesempatan dan fasilitas tersebut.

## 5. Dukungan Manajemen

**Tabel 4.25**  
**Tanggapan Responden Mengenai Dukungan Manajemen**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah	Skor Aktual	Skor Ideal
		5	4	3	2	1			
26	Para jabatan atas di instansi memberikan dukungan untuk mendorong program pengembangan karir pegawai	13	14	45	47	32	<b>151</b>	<b>382</b>	<b>755</b>

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.25 dapat diketahui tanggapan responden mengenai dukungan manajemen skornya adalah 382, yang salah satunya ada 47 responden menjawab pada alternatif jawaban urutan ke 2. Artinya, responden berpendapat bahwa para jabatan atas di instansi belum maksimal dalam memberikan dukungan untuk mendorong program pengembangan karir pegawai. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kurangnya pelaksanaan seminar mengenai dampak positif dalam pengembangan karir pegawai untuk jangka panjang. Seminar tersebut diharapkan memberikan dampak positif bagi motivasi pegawai untuk lebih meningkatkan lagi kompetensi yang dimiliki sehingga akan berdampak pula pada keinginan pegawai dalam mencapai karir yang baik.

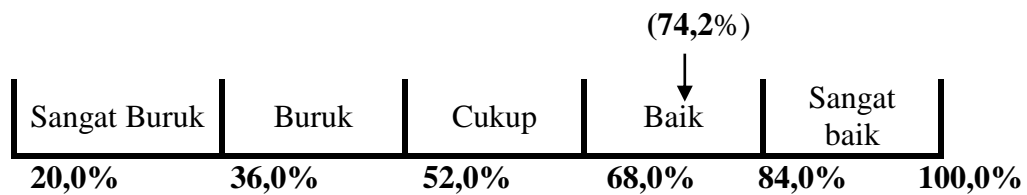
#### 4.1.4.6. Rangkuman Tanggapan Responden Terhadap Pengembangan Karir (Y)

**Tabel 4.26**  
**Rangkuman Tanggapan Responden Terhadap Pengembangan Karir (Y)**

No	Pertanyaan	5		4		3		2		1		Jumlah		Skor Aktual	Skor Ideal
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1	P1	38	25,2	70	46,4	38	25,2	5	3,3	0	0,0	151	100,0	594	755
2	P2	31	20,5	70	46,4	39	25,8	11	7,3	0	0,0	151	100,0	574	755
3	P3	28	18,5	70	46,4	47	31,1	6	4,0	0	0,0	151	100,0	573	755
4	P4	46	30,5	66	43,7	38	25,2	1	0,7	0	0,0	151	100,0	610	755
5	P5	50	33,1	78	51,7	22	14,6	1	0,7	0	0,0	151	100,0	630	755
6	P6	13	8,6	14	9,3	45	29,8	47	31,1	32	21,2	151	100,0	382	755
Total														3363	4530
Persentase														74,2%	

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai Pengembangan Karir (Y). Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan tabel di atas, secara keseluruhan skor total adalah 3363 (74,2%). Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara:

- Nilai indeks maksimum  $= 5 \times 6 \times 151 = 4530$
- Nilai indeks minimum  $= 1 \times 6 \times 151 = 906$
- Jarak interval  $= [\text{nilai maks} - \text{nilai minimum}] : 5$   
 $= (4530 - 906) : 5$   
 $= 724,8$
- Presentase Skor  $= [(\text{total skor}) : \text{nilai maksimum}] \times 100\%$   
 $= (3363 : 4530) \times 100\%$   
 $= 74,2\%$



**Gambar 4.6**  
**Garis Kontinum Pengembangan Karir (Y)**

Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 6 pertanyaan adalah 4530. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 3363 atau 74,2% dari skor ideal, yaitu 4530. Dengan demikian variabel Pengembangan Karir berada pada kategori baik. Hal ini mengindikasikan bahwa responden merespon dengan baik baik terhadap variabel Pengembangan Karir.

Namun hal ini masih belum optimal, hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator, yaitu masih cukup banyak tanggapan responden yang masih belum sesuai seperti pada indikator *exposure* dan dukungan manajemen. Pada indikator *exposure*, responden merasa bahwa instansi masih belum maksimal dalam memberikan peluang dan kesempatan untuk mengembangkan karir melalui promosi jabatan. Sedangkan pada indikator dukungan manajemen, responden berpendapat bahwa para jabatan atas di instansi belum maksimal dalam memberikan dukungan untuk mendorong program pengembangan karir pegawai. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kurangnya pelaksanaan seminar mengenai dampak positif dalam pengembangan karir pegawai untuk jangka panjang. Seminar tersebut sebenarnya diharapkan memberikan dampak positif bagi motivasi pegawai untuk lebih meningkatkan lagi kompetensi yang dimiliki sehingga akan berdampak pula pada keinginan pegawai dalam mencapai karir yang baik.



## **4.2. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **4.2.1. Faktor-Faktor Kompetensi dan Motivasi Terhadap Pengembangan Karir di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat**

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini salah satunya adalah untuk mendeskripsikan apa saja faktor-faktor lain dari setiap variabel, yaitu kompetensi  $X_1$  dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap pengembangan karir.

Berdasarkan hasil penelitian dari penyebaran kuisioner dan wawancara langsung dengan pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat, terdapat beberapa faktor dari Kompetensi terhadap kelancaran dan keberlangsungan Pengembangan Karir seorang pegawai menurut Wibowo (2010:306-307) dan menurut Zwell (2008:56-58). Faktor-faktor kompetensi tersebut diantaranya adalah:

#### **a. Pengetahuan (*Knowledge*)**

Merupakan pengetahuan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab sebagai Pegawai Negeri Sipil. Pengetahuan yang dimaksud adalah mengenai tentang Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku, mengenai Tugas Pokok dan Fungsi pada tiap-tiap pekerjaan sesuai dengan golongan dan jabatan masing-masing pegawai, pengetahuan mengenai segala jenis peraturan yang sudah ditetapkan pada Peraturan Pemerintah maupun Peraturan Gubernur dan pengetahuan tentang segala kebijakan yang ada dalam instansi, yaitu di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat. Pengetahuan-pengetahuan tersebut yang dapat mempengaruhi kelancaran dalam menyelesaikan pekerjaan dan dapat meningkatkan pengembangan karir menjadi

lebih baik terutama pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan DLH Provinsi Jawa Barat.

b. Pengalaman

Selain faktor pengetahuan, faktor pengalaman dapat mempengaruhi pengembangan karir seorang Pegawai Negeri Sipil. Dari pengalaman yang di dapat oleh pegawai selama bekerja pada golongan/jabatan yang berbeda, pegawai tersebut akan dengan cepat menyelesaikan masalah dan mengambil suatu keputusan dari suatu permasalahan. Pengalaman merupakan keahlian dari berbagai kompetensi yang dikembangkan melalui pengalaman yang didapat selama pegawai bekerja sehingga hal tersebut dapat memberikan dampak yang baik bagi kemajuan karir khususnya bagi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat.

c. Sistem penghargaan (*reward*)

Faktor berikutnya yang akan memberikan dampak langsung terhadap pengembangan karir adalah pada sistem pemberian penghargaan (*reward*). Seorang pegawai yang dihargai pekerjaannya oleh atasan dengan pemberian *reward* akan terpacu motivasinya dalam bekerja dan secara otomatis akan meningkatkan kompetensi yang dimilikinya untuk dapat memiliki karir yang baik. Seperti yang dilakukan oleh Dinas Lingkungan Hidup pada salah satu Pegawai Negeri Sipil yang memberikan pencapaian kinerja tinggi, direkomendasikan untuk mengikuti kegiatan Umroh. Hal itu sangat membantu untuk mendorong pegawai tersebut untuk memberikan prestasi kerja yang lebih baik lagi.

#### d. Budaya organisasi

Faktor budaya organisasi di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat, dapat mempengaruhi kompetensi terhadap pengembangan karir dalam kegiatan perekrutan dan seleksi Pegawai Negeri Sipil yang didasarkan pada relasi sehingga Non PNS dapat dengan mudah mengikuti dan lolos pada sistem perekrutan dan seleksi. Kemudian kurangnya pemimpin memberikan kesempatan pada pegawai untuk mendapatkan promosi jabatan, sehingga pada sistem kenaikan jabatan dan golongan masih adanya ketidakadilan antara pegawai yang satu dan yang lainnya. Hal ini dapat memberikan dampak yang kurang baik bagi karir pegawai.

Selanjutnya ada beberapa faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi pengembangan karir di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat menurut Herzberg (2010:264), yaitu:

##### a. Lingkungan kerja

Faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja yang akan diberikan pegawai bagi instansi di dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya saat bekerja. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan bekerja secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Berdasarkan hasil wawancara langsung dengan beberapa responden mengatakan bahwa, di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat memiliki lingkungan kerja yang bersifat individual.

Sehingga hal ini dapat memberikan dampak yang kurang baik bagi motivasi pada beberapa pegawai.

b. Prestasi kerja

Agar seorang pegawai berhasil melaksanakan pekerjaannya maka pimpinan harus memberikan kesempatan kepada pegawai tersebut untuk mencapai hasil yang menjadikannya sebuah prestasi kerja. Kesempatan tersebut juga merupakan motivasi yang tumbuh dari dalam diri pegawai untuk memberikan yang terbaik bagi instansi. Adapun yang dirasakan oleh beberapa pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat, pegawai sudah mencapai target kerja yang ditetapkan namun tidak memberikan dampak yang baik terhadap karir pegawai tersebut. Pegawai tidak mendapatkan promosi jabatan atau direkomendasikan untuk naik jabatan ataupun golongan. Terkadang penilaian prestasi kerja pun tidak dirasakan adil oleh beberapa pegawai.

c. Pengembangan potensi

Kesempatan pegawai untuk mengembangkan potensi pada setiap individunya dapat menjadi motivator yang kuat bagi pegawai. Pimpinan dapat memberikan dorongan atau motivasi dengan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensi sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik bagi instansi, dan juga pimpinan akan lebih mudah untuk merekomendasikan pegawai tersebut untuk mendapatkan promosi kenaikan jabatan.



#### **4.2.2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat**

Berdasarkan hasil penelitian yang bersifat empiris mengenai pengaruh kompetensi terhadap pengembangan karir pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat, dihasilkan temuan bahwa kompetensi memiliki pengaruh langsung terhadap pengembangan karir. Secara total kompetensi memberikan pengaruh langsung bagi pengembangan karir sebesar 40,50%. Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rizaldo Yan (2015) yang menyatakan bahwa kompetensi secara langsung memberikan pengaruh positif terhadap pengembangan karir.

Peningkatan kompetensi yang baik pada individu pegawai maka akan menciptakan pengembangan karir yang baik pula bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dengan kata lain, semakin tinggi peningkatan kompetensi yang dilakukan maka akan semakin tinggi karir yang diraih oleh pegawai, karena kompetensi pegawai merupakan salah satu poin yang terpenting dan utama bagi pegawai dalam mengembangkan karirnya untuk promosi jabatan dan untuk kenaikan pangkat dan jabatan, terutama di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat. Dari hasil penelitian (penyebaran kuisioner) ini juga didapatkan bahwa keterampilan (*skill*) yang dimiliki oleh pegawai masih kurang. Bisa dikatakan dalam kenyataanya bahwa pegawai masih belum menguasai *Microsoft Word* dan *Microsoft Excel*, dimana kedua *software* tersebut merupakan kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh setiap pegawai.



#### **4.2.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat**

Berdasarkan hasil penelitian yang bersifat empiris mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat, dihasilkan temuan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap pengembangan karir. Secara total motivasi kerja memberikan pengaruh langsung bagi pengembangan karir sebesar 44,20%. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh dengan pengembangan karir. Selain itu penelitian ini juga sesuai yang dilakukan oleh Isyanto (2013) yang menemukan bahwa motivasi kerja cenderung memberikan pengaruh yang besar terhadap pengembangan karir.

Dari hasil penelitian ini juga didapatkan bahwa menurut responden yang bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat, prestasi kerja merupakan hal yang harus diperhatikan sebagai bentuk dorongan atau motivasi kerja bagi pegawai. Pencapaian kerja yang sudah diberikan oleh pegawai terhadap instansi belum memberikan dampak yang baik bagi karir pegawai. Pegawai tidak diberikan kesempatan dijadikan rekomendasi untuk promosi jabatan. Hal itulah yang menyebabkan kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja. Pegawai berkeinginan untuk pemimpin memberikan motivasi dan dorongan langsung bagi pegawai dalam pencapaian target kerja dengan memberikan penghargaan (*reward*) sehingga akan memberikan dampak yang besar bagi pengembangan karir pegawai.

#### **4.2.4. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat**

Seorang pegawai yang memiliki kompetensi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya akan selalu termotivasi untuk bekerja dengan baik dan secara efektif. Hal ini terjadi karena adanya keseimbangan antara kompetensi yang dimiliki pegawai dengan keinginan atau motivasi kerja untuk memberikan hasil yang maksimal sehingga dapat memiliki kesempatan berkarir yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang bersifat empiris mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap pengembangan karir pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat, dihasilkan temuan bahwa kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap pengembangan karir sebesar 84,70%. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang mengemukakan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh langsung terhadap pengembangan karir.

### 4.3. Analisis Jalur

#### 4.3.1. Uji Asumsi

##### 4.3.1.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Jika data tidak mengikuti pola sebaran distribusi normal, maka akan diperoleh taksiran yang bias. Pengujian normalitas dilakukan melalui tes Kolmogorov-Smirnov koreksi Lilliefors. Dengan bantuan *software SPSS 24* diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.27**  
**Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		151
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,46017980
Most Extreme Differences	Absolute	,045
	Positive	,045
	Negative	-,044
Test Statistic		,045
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Analisis kenormalan berdasarkan metode Kolmogorov-Smirnov mensyaratkan kurva normal apabila nilai Asymp. Sig. berada di atas batas maximum error, yaitu 0,05. Adapun dalam analisis jalur, yang diuji kenormalan adalah residual

atau variabel gangguan yang bersifat stokastik acak, maka data di atas dapat digunakan karena variable residu berdistribusi normal.

#### 4.3.1.2. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas merupakan sesuatu dimana beberapa atau semua variabel bebas berkorelasi tinggi. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas adalah dengan menggunakan Variance Inflation Factors (VIF). Dengan bantuan *software SPSS 24* diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.28**  
**Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi (X1)	,822	1,217
	Motivasi Kerja (X2)	,822	1,217

a. Dependent Variable: Pengembangan Kerja (Y)

Dari output di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam data.

#### 4.3.1.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan setiap variable bebas dengan nilai mutlak residualnya menggunakan korelasi *Rank Spearman*. Dengan bantuan *software SPSS 24* diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.29**  
**Uji Heteroskedastisitas**  
**Correlations**

			Unstandardized Residual
Spearman's rho	Kompetensi (X1)	Correlation Coefficient	,089
		Sig. (2-tailed)	,276
		N	151
	Motivasi Kerja (X2)	Correlation Coefficient	-,003
		Sig. (2-tailed)	,967
		N	151

Dari output di atas dapat dilihat bahwa terdapat korelasi yang tidak signifikan. Hal ini dilihat dari nilai p-value (Sig) yang lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.



#### 4.3.2. Pengaruh Kompetensi ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Pengembangan Karir (Y)

Dalam metode analisis jalur, untuk mencari hubungan kausal atau pengaruh variabel-variabel penelitian, terlebih dahulu dihitung matriks korelasi dari variabel-variabel Kompetensi ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Pengembangan Karir (Y).

**Tabel 4.30**  
**Matriks Korelasi Antar Variabel**

Variabel	X1	X2	Y
X1	1	0,422	0,591
X2	0,422	1	0,613
Y	0,591	0,613	1

**Tabel 4.31**  
**Matriks Korelasi Antar Variabel Bebas**

Variabel	X1	X2
X1	1	0,422
X2	0,422	1

Berdasarkan matriks korelasi di atas dapat dihitung matriks inversnya.

**Tabel 4.32**  
**Invers Matriks Korelasi**

Variabel	X1	X2
X1	1,243	-0,549
X2	-0,549	1,243

Berdasarkan hasil perhitungan matriks korelasi dan matriks invers dapat diperoleh koefisien jalur, pengaruh secara keseluruhan dari X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> serta koefisien jalur variabel lainnya di luar X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> (koefisien residu).

$$P_{yxj} = R^{-1}R_{yxj}$$

$$\begin{bmatrix} \rho_{yx1} \\ \rho_{yx2} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} r_{x1x1} & r_{x1x2} \\ r_{x2x2} & r_{x2x1} \end{bmatrix}^{-1} \begin{bmatrix} r_{yx1} \\ r_{yx2} \end{bmatrix}$$

$$\begin{bmatrix} \rho_{yx1} \\ \rho_{yx2} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 1 & 0,422 \\ 0,422 & 1 \end{bmatrix}^{-1} \begin{bmatrix} 0,591 \\ 0,613 \end{bmatrix}$$

Sehingga diperoleh nilai koefisien jalur

$$\begin{bmatrix} \rho_{yx1} \\ \rho_{yx2} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 0,405 \\ 0,442 \end{bmatrix}$$

Perhitungan Koefisien Determinasi  $R^2_{y(x_1x_2)}$

$$R^2_{y(x_1x_2)} = \begin{bmatrix} \rho_{yx1} & \rho_{yx2} \end{bmatrix} \begin{bmatrix} r_{yx1} \\ r_{yx2} \end{bmatrix}$$

$$R^2_{y(x_1, x_2)} = [0,405 \quad 0,442] \begin{bmatrix} 0,591 \\ 0,613 \end{bmatrix}$$

$$R^2_{y(x_1, x_2)} = 0,510$$

Pengaruh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model ( $\rho_{Y\varepsilon}$ )

Perhitungan  $\rho_{Y\varepsilon}$

$$\rho_{Y\varepsilon} = 1 - R^2_{y(x_1, x_2)}$$

$$\rho_{Y\varepsilon} = 1 - 0,510 = 0,490$$

**Tabel 4.32**  
**Besaran Koefisien Jalur**

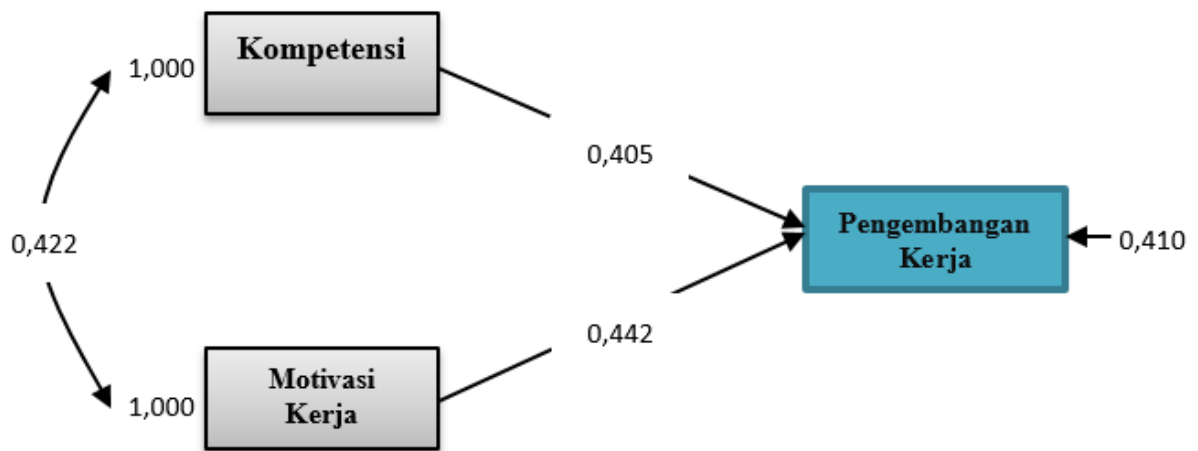
Variabel	Koefisien Jalur
Kompetensi (X1)	$\rho_{yx1} = 0,405$
Motivasi Kerja (X2)	$\rho_{yx2} = 0,442$

Dengan memperhatikan tabel di atas, maka diperoleh persamaan jalur sebagai berikut:

$$Y = 0,405 X_1 + 0,442 X_2 + \varepsilon_1$$

Nilai koefisien jalur variabel Kompetensi lebih kecil dibandingkan koefisien jalur variabel Motivasi Kerja artinya Motivasi Kerja lebih menentukan (berpengaruh lebih besar) terhadap Pengembangan Kerja dibandingkan Kompetensi, baik secara langsung maupun tak langsung.

Berikut adalah gambar pengaruh antara Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap Pengembangan Karir (Y):



**Gambar 4.7**  
**Pengaruh Antar Variabel**

#### **4.4. Pengujian Hipotesis**

##### **4.4.1. Pengujian Koefisien Jalur Secara Simultan**

Hipotesis utama penelitian ini adalah Kompetensi ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Pengembangan Karir ( $Y$ ). Hipotesis penelitian tersebut dinyatakan dalam hipotesis statistik berikut ini:

$$H_0 : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = 0$$

$$H_1 : \text{Sekurang-kurangnya ada satu } \rho_{yxi} \neq 0, i = 1 \text{ dan } 2$$

Statistik uji yang digunakan adalah:

$$F = \frac{(n - k - 1) \sum_{i=1}^k p_{yxi} r_{yxi}}{k(1 - \sum_{i=1}^k p_{yxi} r_{yxi})}$$

Kriteria uji, Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , terima  $H_0$  dalam hal lainnya. Dimana  $F_{tabel}$  diperoleh dari tabel distribusi F dengan  $\alpha = 5\%$  dan derajat bebas  $db_1 = k$ , dan  $db_2 = n - k - 1$ .

**Tabel 4.33**  
**Pengujian Secara Simultan**

Hipotesis Alternatif	F hitung	db	F tabel	Keputusan	Kesimpulan
X <sub>1</sub> dan X <sub>2</sub> secara simultan berpengaruh terhadap Y	77,024	$db_1 = 2$	0,051	$H_0$ ditolak	Ada Pengaruh Signifikan
		$db_2 = 148$			

Pada tabel di atas dapat kita ketahui bahwa hasil pengujian signifikan yang berarti Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir (Y).

#### 4.4.2. Pengujian Koefisien Jalur Secara Parsial

Karena hasil pengujian secara keseluruhan memberikan hasil yang signifikan, maka untuk mengetahui variabel bebas mana yang secara parsial berpengaruh nyata terhadap Y dapat dilanjutkan dengan pengujian secara parsial.

Untuk menguji koefisien jalur secara parsial, terlebih dahulu ditentukan rumusan hipotesisnya sebagai berikut:



$H_0 : \rho_{yx_i} = 0$  Tidak terdapat pengaruh yang nyata variable bebas yang ke-i ( $X_i$ ) terhadap Y

$H_1 : \rho_{yx_i} \neq 0$  Terdapat pengaruh yang nyata variable bebas yang ke-i ( $X_i$ ) terhadap Y

Statistik uji yang digunakan adalah:

$$t_i = \frac{\rho_{yxi}}{\sqrt{\frac{(1-R^2)CR_{ii}}{n-k-1}}} \quad i = 1 \text{ dan } 2$$

Kriteria uji:

Tolak  $H_0$  jika  $t$  hitung  $>$   $t$  table ( $t_{\alpha; n-k-1}$ )

Hasil perhitungan dapat kita lihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.34**  
**Pengujian Parsial**

No	Hipotesis	t hitung	db	t tabel	Keputusan	Kesimpulan
1	$\rho_{yx1} = 0$	6,380	148	$\pm$ 1,976	Ho ditolak	Ada Pengaruh Signifikan
2	$\rho_{yx2} = 0$	6,956		$\pm$ 1,976	Ho ditolak	Ada Pengaruh Signifikan

Dari tabel di atas dapat kita ketahui bahwa nilai  $t$  hitung untuk variabel Kompetensi ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) lebih besar dari nilai  $t$  tabel, yang artinya variabel Kompetensi ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Pengembangan Karir (Y)

#### 4.4.3. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dari Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir

**Tabel 4.35**  
**Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir**

Pengaruh langsung dan tidak langsung		Besar kontribusi
X <sub>1</sub> langsung	$\rho_{yx1} \rho_{yx1}$	15,82.07%
X <sub>1</sub> melalui X <sub>2</sub>	$\rho_{yx1} r_{x1x2} \rho_{yx2}$	7,69%
<b>Total pengaruh X<sub>1</sub> terhadap Y</b>		23.52%

Dari tabel di atas dapat kita ketahui bahwa total pengaruh yang diberikan variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) terhadap variabel Pengembangan Karir (Y) adalah sebesar 23,52%, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh langsung terhadap pengembangan karir, bukti empiris ini mengindikasikan bahwa dalam upaya meningkatkan pengembangan karir pegawai perlu juga adanya pengembangan kompetensi sehingga potensi pegawai di instansi semakin baik dan memenuhi syarat apabila adanya kenaikan pangkat dan jabatan. Koefisien jalur menunjukkan nilai positif dan signifikan. Artinya peningkatan kompetensi juga bertujuan untuk mengembangkan karir pegawai, karena semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh pegawai maka proses pengembangan karir pegawai pun akan semakin baik. Kompetensi tidak hanya pada pendidikan pegawai, tetapi juga pada keterampilan, ketanggapan pegawai dalam bekerja, sehingga atasan pada instansi pun akan mengusahakan untuk melakukan promosi jabatan terhadap pegawai tersebut.

#### 4.4.4. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dari Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir

**Tabel 4.36**  
**Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir**

Pengaruh langsung dan tidak langsung		Besar kontribusi
X <sub>2</sub> langsung	$\rho_{yx2} \rho_{yx2}$	19,11%
X <sub>2</sub> melalui X <sub>1</sub>	$\rho_{yx2} r_{x2x1} \rho_{yx1}$	7,69%
<b>Total pengaruh X<sub>2</sub> terhadap Y</b>		<b>26,80%</b>

Dari tabel di atas dapat kita ketahui bahwa total pengaruh yang diberikan variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel Pengembangan Kerja (Y) adalah sebesar 26,80%, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap pengembangan karir, bukti empiris ini mengindikasikan bahwa salah satu faktor pegawai akan mengembangkan karirnya, yaitu pegawai tersebut memiliki motivasi dan keinginan yang kuat dalam mencapai target pekerjaan sehingga motivasi karyawan erat hubungannya dengan pengembangan karir. Koefisien jalur menunjukkan nilai positif dan signifikan, dimana semakin baik motivasi yang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin baik pula pengembangan karir pegawai untuk jangka panjang. Motivasi merupakan hal yang sangat penting yang harus ada di diri setiap pegawai dalam bekerja. Motivasi juga dapat berbentuk dari luar diri sendiri, yaitu dari atasan yang selalu memberikan pengakuan atau penghargaan dari setiap prestasi kerja yang dilakukan oleh pegawai. Hal itu akan memberi dampak yang baik bagi pegawai karena dari pengakuan tersebut pegawai merasa pekerjaannya semakin dihargai dan otomatis akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.